

пустити, що дитина може проживати на вулиці з батьками або одним із них. В свою чергу не завжди соціальні сироти є безпритульними, адже не слід категорично вважати, що житло в таких дітей відсутнє.

Що стосується термінології, також спірним є питання наявності в безпритульної дитини житла. Серед безпритульних дітей можуть бути і бездомні, наприклад ті, які були покинуті батьками і особу яких не встановлено, або ті, батьки яких не забезпечені житлом взагалі. Але питання дитячої бездомності в Україні зовсім не розроблене, про що навіть свідчить власне виділення категорії «безпритульні діти» окремо від «бездомні особи», судячи з назви основного Закону, який регулює відносини в цій сфері – «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей».

За результатами аналізу вище зазначеного матеріалу, можна сформулювати наступні рекомендації та зробити висновки.

1. Для того, щоб структурувати дітей для глибшого вивчення явища, подальших розробки та застосування заходів з профілактики бездомності, соціального забезпечення, реінтеграції потрібно законодавчо закріпити поняття таких категорій дітей: «бездоглядні діти», «безпритульні діти», «бездомні діти».

2. Необхідно на державному рівні провести експертизу законодавства з метою створення єдиного понятійного апарату. Слід нормативно визначити терміни: «діти, які жебракують», «діти, які бродяжать», «жебракуювання», «бродяжництво». Також потрібно узгодити положення Закону «Про охорону дитинства» у частині визначення терміна «безпритульні діти» із Законом «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей».

Все це дасть змогу правильно трактувати поняття, що в подальшому позитивно вплине як на систему обліку та реєстрації таких дітей на загальнодержавному рівні, так і на збір інформації для майбутніх наукових досліджень.

Станчева О. Л.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ОБРАННЯ ЗА КОНКУРСОМ ЯК ВИД ОЦІНКИ ДІЛОВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

Визначення здібностей і кваліфікації працівників можливо за допомогою їх оцінки як при прийомі на роботу за допомогою таких організаційно-правових процедур, як обрання за конкурсом, встановлення випробування при прийнятті на роботу, так і в процесі здійснення трудової діяльності працівника – за допомогою складання кваліфікаційного іспиту або проходження атестації.

Обрання за конкурсом є одним із видів оцінки ділових якостей працівників. Конкурс являє собою особливий порядок вибору на певну посаду одного з учасників відбору колегіальним органом, наприклад вченою, науково-технічною, художньою радою або спеціально утвореною комісією з проведення конкурсу. У відповідності з даним рішенням керівник організації укладає трудовий договір з претендентом, обраним на посаду за конкурсом.

Для деяких категорій працівників конкурс є обов'язковим, для деяких – можливою умовою заміщення відповідної посади. Наприклад, обов'язковою умовою конкурс є для посад державної служби; заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України; службовців служби безпеки, митних органів та ін.

Правовою основою проведення конкурсу державних службовців є Закон України «Про державну службу». Порядок проведення конкурсу для вступу на державну службу регулюється Положенням про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України.

Дані про вакансії посад державних службовців підлягають публікації та поширенню через засоби масової інформації не пізніш як за один місяць до проведення конкурсу.

Особи, які претендують на зайняття посади державного службовця, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». У разі прийняття на державну службу на конкурсній основі спеціальна перевірка проводиться після проведення конкурсу стосовно осіб, які рекомендовані для призначення на посаду.

Багато схожих умов проведення конкурсу мають і претенденти на вакантні посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України. Згідно з Положенням про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації конкурс є спеціальною формою добору науково – педагогічних працівників у вищих навчальних закладах, що має на меті забезпечити вищі навчальні заклади особами, які найбільше відповідають вимогам сучасної вищої освіти. Конкурс на заміщення вакантної посади оголошується керівником вищого навчального закладу, про що видається наказ. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників проводиться:

- на вакантні посади;

- по закінченні строку обрання, якщо науково-педагогічний працівник виконав обов'язки на умовах строкового договору (контракту), термін якого закінчується, та не досягнуто домовленості з ректором про продовження трудових відносин на новий строк. У цьому випадку конкурс оголошується за два місяці до закінчення строку дії трудового договору (контракту).

Оголошення про проведення конкурсу публікується у друкованих засобах масової інформації, засновником (співзасновником) яких є орган місцевого самоврядування населеного пункту, в якому знаходиться вищий навчальний заклад.

Про зміни умов конкурсу або його скасування видається наказ керівника вищого навчального закладу, про що оголошується у відповідних засобах масової інформації. Строк подання заяв та документів для участі у конкурсі не може бути меншим ніж один місяць від дня опублікування оголошення про конкурс. Забороняються немотивована відмова на участь у конкурсі та вимоги щодо відомостей і документів, надання яких не передбачено чинним законодавством.

Для інших категорій працівників конкурс може стати обов'язковим через вказівку на це у статуті (положенні) відповідної організації. Роботодавцю належить право визначити, які посади обираються за конкурсом, а також встановити порядок конкурсного обрання.

При визначенні вимог до кандидатів конкурсу необхідно виходити з того, що вони не повинні носити дискримінаційного характеру. Щоб уникнути цього, головну увагу треба звертати на ділові якості працівника. Під діловими якостями працівника в літературі розуміються здібності фізичної особи виконувати певну трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних якостей (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), особистісних якостей (стан здоров'я, наявність певного рівня освіти, досвід роботи з даної спеціальності, у даній галузі). (Воронцов С., Розова А. // Кадровик. Трудове право для кадровика. «Правові норми про конкурс при прийнятті на роботу». – 2007. – № 5. – С. 15). Крім того, роботодавець має право пред'явити особі, що претендує на вакантну посаду, й інші вимоги, які необхідні на додаток до типових професійно-кваліфікаційних вимог через специфіку тієї чи іншої роботи. Припустимо, володіння однією або кількома іноземними мовами, здатність працювати на комп'ютері.

Отже, конкурс є одним з основних видів оцінки ділових якостей працівників, дозволяє отримати розгорнуте уявлення про конкретну особу, зробити висновок про її кваліфікацію та відповідність майбутній посаді.

Пушкаренко С. О.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

У національній юридичній практиці термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог» Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року.